

DynaM persbericht, 28 mei 2013

Arbeidsmarkt veel dynamischer dan gedacht

De traditionele analyses van de arbeidsmarkt tonen vooral de netto-veranderingen in de werkgelegenheid. Maar deze vormen slechts het topje van de ijsberg. Het beeld van een weinig dynamische arbeidsmarkt heeft dus stevige correctie. De jobcreatie en –destructie op onze arbeidsmarkt zijn al zeer aanzienlijk, maar in- en uitstroom van personeel zijn nog veel aanzienlijker. Dit blijkt uit de meest recente cijfers van DynaM, een onderzoeksproject dat de dynamiek van de Belgische arbeidsmarkt in kaart brengt en dat ontstaan is uit een samenwerking tussen HIVA-KULeuven, RSZ en Federgon, de federatie van HR-dienstverleners.

Tot voor kort konden enkel cijfers over jobcreatie en jobdestructie bij bedrijven getoond worden. De meest recente DynaM-cijfers kijken verder naar de onderliggende stroom van werknemersbewegingen en brengen de instroom- en uitstroom van werknemers in kaart, waarbij er niet enkel wordt gekeken naar bewegingen binnen sectoren maar ook tussen sectoren.

Ook in crisistijden blijven bedrijven personeel aanwerven

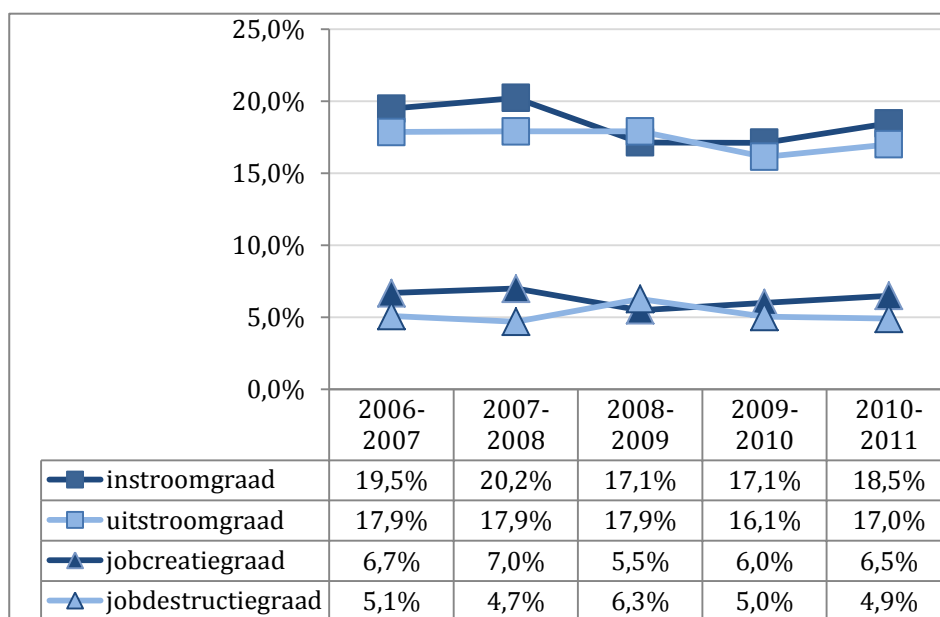
Terwijl de netto-evolutie van de werkgelegenheid beperkt blijft tot minder dan 2% per jaar, bedraagt de instroomgraad* bijna tien keer zoveel (18,5%). Zelfs in crisistijden blijven bedrijven dus aanwerven. Wel bereikte de instroomgraad in 2011 nog niet opnieuw het niveau van de pre-crisis jaren 2006 en 2007. Tegelijk blijkt dat de uitstroomgraad** in de periode juni 2010 – juni 2011 nog onder de instroomgraad blijft. Enkel in de periode 2008-2009 verlieten er meer werknemers de onderneming dan dat er nieuwe werden aangeworven.

* instroomgraad: het aandeel nieuwe werknemers in een onderneming dat jaarlijks wordt aangeworven

**uitstroomgraad: het aandeel werknemers dat de onderneming verlaat

Figuur 1

Werkgelegenheidsdynamiek en werknemersdynamiek in graden (juni 2006 – juni 2011, België)

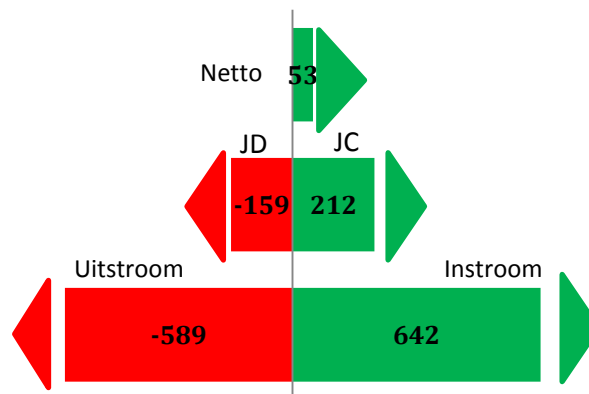


© Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en DynaM-belgium.org

De paradox van de arbeidsmarktdynamiek

Ook krimpende bedrijven blijven aanwerven, zelfs in crisistijden. Tussen juni 2010 en juni 2011 kwamen er in België netto 53 000 arbeidsplaatsen bij. Deze netto-evolutie was het resultaat van 212 000 extra jobs in groeiende en startende ondernemingen en 159 000 jobs die verdwenen bij krimpende en stopgezette ondernemingen. De werknemersdynamiek achter deze jobcreatie en jobdestructie is echter nog veel groter. Bij alle Belgische ondernemingen, zowel groeiende als krimpende, kwamen er in die periode 642 000 nieuwe werknemers in dienst en vertrokken er 589 000. 430 000 arbeidsplaatsen veranderden dus van 'eigenaar'.

2010 - 2011



Verschillende factoren beïnvloeden werknemersdynamiek

De in- en uitstroom van personeel of werknemersdynamiek hangt niet alleen samen met leeftijd of sector, maar ook andere vraagkenmerken spelen een rol. Zo blijkt het personeelsverloop groter naarmate het bedrijf minder werknemers telt. Ook tussen sectoren en subsectoren zijn er grote verschillen. In de industrie en de nutsvoorzieningen liggen de instroom- en uitstroomgraad ver onder het gemiddelde (11,3%, resp. 11,5%). De bouwsector kent een veel grotere werknemersdynamiek (22,1% resp. 20,5%). Net zoals de dienstensectoren 'handel, vervoer en opslag, horeca'. De koploper hier zijn de administratieve en ondersteunende diensten, met o.m. de uitzendsector (60 %).

"De dynamiek van de werknemers blijkt dus geen homogeen gegeven, dat evenredig verdeeld wordt over de verschillende ondernemingen, werknemers en contracttypes. Op basis van de analyses kunnen we vaststellen dat onder meer leeftijd, regio, statuut, ondernemingsgrootte, arbeidsregime maar ook de sector en de conjunctuur een duidelijke invloed hebben op de werknemersdynamiek", aldus Professor Ludo Struyven van HIVA-KU Leuven die het onderzoeksproject leidt. "Lang werd gedacht dat vrouwen mobieler zouden zijn dan mannen, de DynaM-cijfers spreken dit tegen".

Vooral jobmobiliteit tussen sectoren

Werknemers die van job veranderen, veranderen vaker van sector. Het niveau van intersectorale mobiliteit ligt driemaal hoger dan het niveau van intrasectorale mobiliteit. De aanzienlijke niveauverschillen tussen sectoren in de mate van jobmobiliteit wijzen erop dat naast individuele kenmerken van de werknemers in een sector, de structuur en de aard van de sector bepalend zijn voor de graad van jobmobiliteit. Voor de uitzendsector merken we een diepgaande interactie met enkele andere sectoren, in het bijzonder de sectoren groothandel, detailhandel, en bouwnijverheid. We kunnen spreken van een soort symbiose, waarbij de uitzendsector de draaischijf is. Deze relaties gaan dan ook niet enkel in één richting: de stromen van de uitzendsector naar en vanuit de detailhandel en de bouwsector zijn vrij gelijkopgaand.

Ook de duurzaamheid van jobveranderingen werd bekeken, in het bijzonder na een baan in de uitzendsector. Het zijn vooral uitzendkrachten en 'reguliere' bedienden die een grotere kans hebben om in een aanstelling van minstens één jaar terecht te komen. Aanstellingen van minstens twee jaar of langer zijn voor de reguliere tewerkgestelden en de uitzendkrachten ongeveer even waarschijnlijk. *"Deze bevindingen bieden extra wetenschappelijke evidentie voor het zogenaamde vierde motief, dat recent ook wettelijk mogelijk maakt dat uitzendbedrijven uitzendkrachten ter beschikking stellen van bedrijven met het oog op een vaste aanwerving, wat zich in praktijk al veel eerder ontwikkelde," aldus Professor Ludo Struyven.*

Deze meest recente resultaten van het DynaM-onderzoek tonen aan dat jobmobiliteit een erg ingrijpend fenomeen op de arbeidsmarkt is, en dit zowel voor de werknemer als voor de ondernemingen en sectoren die hierop moeten inspelen of hiervan gebruikmaken. Hoewel de onderliggende bewegingen vaak aan het oog ontsnappen, is jobmobiliteit tegelijk kenmerkend voor een groeiende, dynamische economie, alsook de bestaansreden van de uitzendsector. De stromen van en naar de uitzendsector voor, tijdens en na de crisis illustreren het belang hiervan.

“Het feit dat de intersectorale jobmobiliteit beduidend hoger ligt dan de mobiliteit binnen éénzelfde sector staat enigszins haaks op het institutionele kader van de arbeidsmarkt, die nu in sterke mate sectoraal en per paritair comité is ingericht, zonder noemenswaardige regelingen tussen sectoren en subsectoren. Bekeken vanuit de bewegingen die werknemers maken op de arbeidsmarkt, is er dus een grote discrepantie tussen de institutionele en de reële arbeidsmarkt in België”, verklaart Paul Verschueren Directeur Research en Economic Affairs bij Federgon. “Wij zien in deze DynaM-resultaten de relevante rol van private arbeidsmarktintermediairs opnieuw bevestigd. Ondanks de economische malaise blijft de impact van onze sectoren op de arbeidsmarkt bijzonder groot. Ook de belangrijke rol van de uitzendsector als opstap naar een duurzame job wordt in deze cijfers opnieuw bevestigd”, besluit Paul Verschueren.

Dit DynaM-onderzoek helpt enkele wijdverbreide opvattingen over mobiliteit op de Belgische arbeidsmarkt in het juiste perspectief te zien. De volledige papers, alsook de release met basisindicatoren, vindt u op www.dynam-belgium.org

Contactpersonen:

DynaM-onderzoeksteam, HIVA - KU Leuven: Ludo Struyven ▪ 0485 16 08 86 ▪ ludo.struyven@hiva.kuleuven.be

Federgon, Paul Verschueren, Director Research & Economic Affairs ▪ 02/203.38.03 ▪ paul.verschueren@federgon.be

**DynaM is ontstaan uit een samenwerking tussen HIVA-KU Leuven, RSZ en Federgon in het kader van een leerstoel die gesponsord wordt door Federgon en heeft tot doel de dynamiek op de Belgische arbeidsmarkt in kaart te brengen. De indicatoren van DynaM zijn gebaseerd op een uitgebreide administratieve bron van zowel RSZ (Rijksdienst voor Sociale Zekerheid) als RSZPPO (Rijksdienst voor Sociale Zekerheid van Provinciale en Plaatselijke Overheden) die ca. 99 % van de Belgische werkgevers en werknemers omvat. Deze indicatoren werden gedefinieerd conform de richtlijnen van de OESO en EUROSTAT. De cijferreeksen worden op regelmatige tijdstippen geactualiseerd en/of uitgebreid met historische data.*

DynaM publiceert online cijfers, papers en duiding op www.dynam-belgium.org.

Heylen, V., Vandekerckhove, S., Vets, P. & Struyven, L. (2013). *Werknemers komen en gaan. Een analyse van de heterogeniteit in de werknemersdynamiek in België voor de periode 2006-2011*. DynaM Working Paper 2013/1, Leuven: HIVA-KU Leuven

Vandekerckhove, S., Struyven, L. & Heylen, V. (2013). *Inter- en intrasectorale jobmobiliteit in België. Een analyse van de grootte van werknemersstromen in relatie tot de sector voor de periode 2006-2011*. DynaM Working Paper 2013/2, Leuven: HIVA-KU Leuven